

DOI [https://doi.org/10.58442/2218-7650-2024-28\(57\)-191-211](https://doi.org/10.58442/2218-7650-2024-28(57)-191-211)
УДК 331.5:378.2](477)

Сидоренко Вікторія Вікторівна,
доктор педагогічних наук, професор,
директор Білоцерківського інституту
неперервної професійної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти».
Біла Церква, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0002-6626-4581>
sidorenko34@gmail.com

КВАЛІФІКАЦІЙНИЙ РОЗРИВ (SKILLS GAP) НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ: СТАН ТА МЕХАНІЗМИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ

Анотація. У Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки ідентифіковано одну з проблем [1]: розрив між системою освіти та ринком праці, дисбаланс попиту і пропонування інноваційних спеціальностей, відсутність механізмів зворотного зв'язку між роботодавцями і закладами вищої освіти. На сьогодні система підготовки фахівців в Україні характеризується яскраво вираженими структурними проблемами і низькими показниками ефективності порівняно з міжнародними стандартами, професійно-кваліфікаційним дисбалансом попиту і пропозиції, відсутністю у випускників закладів вищої освіти затребуваних роботодавцями навичок і компетенцій. Наслідки військової агресії РФ в Україні послабили потенціал ринку праці. Виникли бар'єри для вільного руху факторів виробництва, зокрема робочої сили; відбулись втрати виробничих потужностей та інфраструктури; внаслідок вимушеної міграції мають місце негативні тенденції у сфері зайнятості і доходів. Цифровізація, автоматизація, технологізація виробництва зумовлює пошук і залучення до роботи фахівців нової генерації, що володіють фаховими компетентностями, навичками soft & hard skills, швидко адаптуються до змін, усвідомлено вміють навчатися впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти. У статті здійснено градацію компетенцій і кваліфікаційних навичок сучасного фахівця з вищою освітою відповідно до соціально-економічних умов розвитку виробництва, вимог роботодавців і ключових стейкхолдерів з метою розробки нової комплексної системи підготовки висококваліфікованих фахівців для потреб економіки країни в умовах воєнного стану. Обґрунтовано основні

причини кваліфікаційного розриву (skills gap) на ринку праці України. Вирішення проблеми кваліфікаційного розриву визначено як комплексне завдання, що передбачає: синергію науки, практики, роботодавців, представників виробництва і бізнесу; розвиток дуальної системи освіти; удосконалення умов проходження студентами різних видів практик; залучення здобувачів освіти до науково-дослідної діяльності; розвиток програм міжнародного студентського обміну; розроблення освітніх програм на компетентнісній основі з урахуванням затребуваних на ринку праці компетентностей, навичок, кваліфікацій; залучення до освітнього процесу провідних фахівців галузі, роботодавців, постачальників та провайдерів інструментів/матеріалів/обладнання; удосконалення процесу навчання шляхом організації навчальних центрів, розвитку системи наставництва і супервізії, державно-приватного партнерства. Результати наукового пошуку отримані відповідно до комплексної теми науково-дослідної роботи «Кваліфікаційний розрив на ринку праці в умовах війни та повоєнного відновлення економіки України» (0124U001101, 2024 р.).

Ключові слова: кваліфікаційний розрив; ринок праці; конкурентоспроможний фахівець; кваліфікаційна навичка; кадровий розрив; якість освіти; державно-приватне партнерство.

ВСТУП / INTRODUCTION

Ринок праці є одним із найважливіших складників економічної системи, що сприяє формуванню професійно-кваліфікаційної структури робочої сили та зумовлює розроблення заходів, спрямованих на досягнення максимального ефекту від використання наявного потенціалу робочої сили і створення конкурентних умов у сфері соціально-трудова відносин.

В Україні на сьогодні спостерігається *структурний дисбаланс ринку праці*, за якого претенденти на робочі місця не володіють професійними компетенціями і навичками, що необхідні роботодавцям. Професійно-кваліфікаційний дисбаланс робочої сили є однією із складних проблем, що заважає ефективному функціонуванню вітчизняного ринку праці та його розвитку. Особливо це відчувається на регіональних і локальних ринках праці. Цифровізація економіки та освіти, зміни в організації виробництва є ключовими чинниками, які призводять до зрушень у сфері трудових відносин і поширення нових форм зайнятості та впливають на систему цінностей сучасного працівника, поглиблюючи диференціацію на ринку праці.

Глобалізація, стрімкий розвиток технологій, нові бізнес-моделі, урбанізація, обмеженість ресурсів та зміна клімату визначають всі сфери людського життя, у тому числі змінюють робоче середовище. Структурні трансформації національної економіки, загострення конкуренції, несприятливі демографічні зрушення призвели до *кардинальних змін на ринку праці, який характеризується невідповідністю попиту на працю та її пропозиції за професійно-кваліфікаційним та освітнім рівнями та видами економічної діяльності*. Наслідки військової агресії РФ в Україні послабили потенціал ринку праці: виникли бар'єри для вільного руху факторів виробництва, зокрема робочої сили; відбулись втрати виробничих потужностей та інфраструктури; внаслідок вимушеної міграції мають місце негативні тенденції у сфері зайнятості і доходів. Суттєво змінилась структура ринку праці: має місце дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили, поглибились регіональні диспропорції концентрації трудових ресурсів. Цифровізація, автоматизація, технологізація виробництва зумовлює пошук і залучення до роботи фахівців нової генерації, які мають поліфункційні фахові компетентності, швидко адаптуються до змін, володіють навичками soft & hard skills, усвідомлено вміють навчатися впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти.

На сьогодні в українському суспільстві існує високий рівень недовіри до якості вищої освіти. Однією з проблем є невідповідність між професійно-кваліфікаційною структурою випускників закладів вищої освіти (ЗВО) і потребами ринку праці, виявлення дефіциту висококваліфікованих фахівців у різних галузях економіки, особливо в промисловості. Роботодавці, представники промисловості, менеджменту, громадських та інших неурядових організацій, професійних спільнот та інші зацікавлені сторони недостатньо залучені до процесів формування, моніторингу та контролю управління в закладах вищої освіти, не маючи при цьому практичного впливу на їх розвиток. З іншого боку, слід зауважити, що для представників бізнесу існують можливості активно брати участь в управлінні закладами вищої освіти, зокрема, за допомогою впровадження системи дуального навчання та залучення ключових стейкхолдерів до формування та актуалізації освітньо-професійних програм. Проте часто спостерігається формальне ставлення роботодавців, представників бізнесу до такого виду мережевої співпраці.

Постановка проблеми / Statement of the problem. У результаті розбіжності потреб і можливостей ринку праці та працівників виникають *виклики*, без відповіді на які неможливо реалізувати весь потенціал

людського капіталу і подолати кваліфікаційний розрив, зокрема:

- недостатній рівень підготовки студентів до виконання інноваційних ролей і функцій;
- відсутність культури постійного розвитку і перепідготовки фахівців протягом усього життя;
- низький рівень внутрішньої мотивації і почуття відповідальності за свій розвиток у співробітників;
- обмежений доступ до можливостей ринку праці;
- нерівномірний географічний розподіл людського капіталу;
- нерозкритий потенціал окремих груп працездатного населення;
- зміна цінностей і потреб працівників тощо.

Науковий аналіз досліджуваної проблеми, а також вивчення стану підготовки сучасних фахівців в системі вищої освіти дали можливість виявити низку *суттєвих суперечностей*, зокрема між:

- сучасними соціокультурними та освітніми вимогами до підготовки компетентного, інноваційного, умотивованого, конкурентоспроможного на ринку освітніх послуг фахівця і традиційними підходами до професійного розвитку в системі вищої освіти, застарілим змістом, формами, технологіями навчання і підвищення кваліфікації;
- попитом і пропозицією на трудові ресурси з урахуванням сучасної кон'юнктури на ринку праці та очікуваних тенденції щодо її зміни, а також відповідністю рівня підготовки фахівців вимогам сучасного ринку праці;
- фактичними і очікуваними результатами щодо ефективності системи підготовки висококваліфікованих та конкурентоспроможних фахівців з вищою освітою внаслідок відсутності системи прогнозування майбутнього попиту на кадри певної кваліфікації, інноваційні спеціальності з урахуванням соціально-економічних умов в країні, мінливості внутрішнього та зовнішнього середовища, сучасних та перспективних потреб національного господарства у трудових ресурсах певної кваліфікації та спеціальності, а також міграційних і демографічних процесів.

Пріоритетність удосконалення системи підготовки сучасних фахівців підтверджена необхідністю реалізації зобов'язань, взятих державою щодо підготовки та сприяння імплементації Угоди про асоціацію Україна-ЄС, Державної стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 рр., Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 р.

Аналіз (основних) останніх досліджень і публікацій / Analysis of (major) recent research and publications. Аналіз науково-педагогічних джерел засвідчує, що дослідження ринку праці України переважно розпорошені за тематикою. Питання конкурентоспроможності закладів

вищої освіти в них системно й вичерпно не досліджується. У цілому в науковій літературі практично відсутні комплексні міждисциплінарні дослідження розвитку системи вищої освіти в контексті збалансування попиту та пропозиції підготовки висококваліфікованих та конкурентоспроможних на ринку праці фахівців з вищою освітою в умовах повоєнного відновлення економіки України. Зважаючи на реформування системи вищої освіти в Україні та впровадження нових практик у діяльність закладів вищої освіти актуальність дослідження посилюється.

Серед авторів, які досліджують тренди на ринку праці та найбільш ефективні сучасні бізнес-проекти, можна відмітити Б. Брауна, Д. Брукса, Б. Грехема, А. Дакворз. Проте варто зазначити, що переважна більшість зарубіжних авторів зосереджує увагу переважно на часткових питаннях.

Вітчизняний науковий простір вивчення і прогнозу ринку праці тільки набирає обертів і характеризується значною фрагментарністю. Проблематика професійно-кваліфікаційної структури здобувачів вищої освіти та її відповідність потребам ринку праці розглядається в працях сучасних дослідників (В. Близнюк, Я. Юрик, О. Карпенко, О. Карпій, С. Качмар, О. Кваша, Ю. Ковалевський, Г. Лопушняк, Х. Рибчанська), у яких автори акцентують увагу на дисбалансах попиту та пропозиції робочої сили, освітньо-кваліфікаційні диспропорції ринку праці, зокрема вказуючи на проблеми вищої освіти (низьку віддачу формальної освіти як одну з передумов невідповідності, дисбалансу між освітою та ринком праці, проблему підготовки висококваліфікованих фахівців).

Актуальність означеної проблеми, її недостатня розробленість у педагогічній теорії, потреби освітньої практики зумовили вибір теми: «Кваліфікаційний розрив на ринку праці України: стан та механізми його подолання».

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Мета статті: вивчення новітніх тенденцій на ринку праці України в умовах воєнного стану для прогнозування затребуваних компетентностей, навичок і сфер діяльності, компетенцій для підготовки висококваліфікованих та конкурентоспроможних фахівців із вищою освітою.

Відповідно до мети статті визначено такі **завдання**:

1. Проаналізувати сучасний стан і виявити новітні тенденції глобального і національного ринку праці, попит на нові спеціальності, компетентності, кваліфікації, навички при підготовці фахівців з вищою освітою.

2. Спрогнозувати чинники впливу на рівень конкурентоспроможності фахівців у сфері вищої освіти з урахуванням світових, вітчизняних та

регіональних тенденцій ринку праці, соціально-економічної ситуації в Україні з урахуванням циклічності розвитку національного та світового господарства.

3. Вивчити механізми зворотного зв'язку між роботодавцями і закладами вищої освіти, професійні запити замовників освітніх послуг, роботодавців, здобувачів освіти, випускників в освітніх послугах, компетентностях, кваліфікаційних навичках.

4. Здійснити градацію компетенцій і навичок, цінностей сучасного фахівця з вищою освітою відповідно до соціально-економічних умов розвитку виробництва, вимог роботодавців і ключових стейкхолдерів.

5. Визначити основні причини кваліфікаційного розриву (skills gap) на ринку праці в умовах війни та повоєнного відновлення економіки України.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ / THEORETICAL FRAMEWORK

У ринкових умовах дисбаланс між процесами виробництва, розподілу і споживання сприяє виникненню деструктивних явищ на ринку праці, що полягає у невідповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією за галузями, регіонами, професійними групами, рівнем кваліфікації, що зумовлює існування таких явищ як *структурне безробіття, кваліфікаційна яма, кваліфікаційний розрив*.

Кваліфікаційний розрив – різниця у кваліфікаційних навичках, які очікують роботодавці, і тими навичками, якими володіють студенти в дійсності.

Кадровий розрив – ситуація, коли людина з достатнім досвідом роботи може зіткнутися з тим, що його вміння і навички втратили актуальність і більше не потрібні ринку, а придбати нові, більш затребувані навички вона не може або не хоче. Ця проблема є в кожній країні. Вона обговорюється і контролюється на різних рівнях і за допомогою великої кількості показників: рівня безробіття, кількості відкритих вакансій, заповнюваності вакансій тощо.

Кваліфікаційна яма – ситуація, коли в умовах кадрового розриву роботодавці змушені наймати співробітників, навіть якщо їх компетенції лише приблизно відповідають необхідним вимогам, при цьому стикаючись з необхідністю інвестувати ресурси в перенавчання кандидатів. Подібна ситуація на ринку праці можлива, коли людина через відсутність вакансій, відповідних його кваліфікації, погоджується на будь-яку роботу. При цьому її накопичені знання і вміння залишаються незатребуваними, а значить, застарівають, тоді як сам працівник займає робоче місце кандидата з більш підходящими навичками і досвідом. Термін є не зовсім точним перекладом англійського терміну «skills

mismatch», або «не відповідність кваліфікації».

Skill mismatch – це невідповідність навичок, які має кандидат на вакансію чи працівник, необхідним для виконання робочих завдань. Виділяються типи такої невідповідності, які різняться за трьома критеріями: якість невідповідності (надмірність/недостача), суб'єкт фіксації розриву (роботодавець/зайнятий або кандидат) та тип навичок (когнітивні/професійні). Термін «*skill mismatch*» часто зустрічається в економічній літературі, а також в стратегічних документах про ринок праці та освіти окремих країн і міжнародних організацій. Загальне визначення «*skill mismatch*» передбачає невідповідність наявних навичок необхідним для виконання робочих завдань, причому як за рівнем володіння, так і за типом навичка. Проблема невідповідності широка і включає багато проявів, які часто не розрізняються в літературі і називаються загальним терміном «*skill mismatch*». Під цим терміном може приховуватися як дефіцит навичок, так і застаріння навичок або робота не за спеціальністю – і ці прояви невідповідності мають різні причини та методи вимірювання. Дефіцит навички має кілька проявів (*underskilling*, *skill gap*, *skill shortage*), які можуть вимірюватися одразу двома суб'єктами: роботодавцем та кандидатом/зайнятим. Часто в дослідженнях «*skill gap*» та «*underskilling*» трактуються як синоніми.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

Результати наукового пошуку отримані відповідно до комплексної теми науково-дослідної роботи «Кваліфікаційний розрив на ринку праці в умовах війни та повоєнного відновлення економіки України» (0124U001101, 2024 р.).

Для досягнення мети, вирішення поставлених завдань і перевірки гіпотези дослідження використано комплекс взаємопов'язаних загальнонаукових методів:

- *теоретичні: аналіз і синтез; дедукції та індукції; узагальнення й системного аналізу* – із метою виявлення сутності досліджуваного феномену кваліфікаційного розриву, виокремлення чинників, які впливають на підготовку компетентних, конкурентоспроможних фахівців з вищою освітою для провідних галузей економіки, національного господарства в умовах війни та повоєнного відновлення України; *класифікаційно-аналітичний* – для аналізу стану та умов функціонування сучасного ринку праці, визначення перспектив і тенденцій його розвитку, визначення дисбалансу між системою вищої освіти та ринком праці; *абстрактно-логічний* – для визначення методологічних підходів до

аналізу й оцінювання різниці у кваліфікаційних навичках, які очікують роботодавці, і тими навичками, якими володіють студенти в дійсності, критеріїв конкурентоспроможності трудових ресурсів; *метод термінологічного аналізу*, пов'язаний із визначенням категорійно-понятійного апарату дослідження, розроблення його тезаурусу та здійснення його дефінітивного наповнення;

- *емпіричні: кон'юнктурний аналіз* – для аналізу ситуації на ринку праці в контексті попиту, пропозиції та умов досягнення рівноваги, для аналізу чинників формування та зміни вимог щодо рівня конкурентоспроможності фахівців з вищою освітою.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

Кваліфікаційний розвив є проблемою не лише для України. У розвинених країнах світу його частка складає до 25 %, коли випускники не затребувані на ринку праці, а роботодавці відчують брак кваліфікованих спеціалістів. В Україні уражених розривом понад 45 %. У країнах, що розвиваються, показник складає 60 %. За оцінками фахівців, сьогодні кваліфікаційна яма зачіпає 1,3 млрд чоловік, що обходиться світовій економіці в 6 % втрат продуктивності праці.

Фундаментальна причина кваліфікаційної ями, яка поширена в усіх країнах світу, – це дисбаланс між системою освіти та ринком праці: випускники закладів освіти не можуть знайти роботу за спеціальністю і йдуть працювати на посади, які не відповідають їхній кваліфікації.

У звіті Світового банку «Дослідження сфери освіти в Україні до більшої результативності, справедливості та ефективності» [2] зазначається, що система підготовки кваліфікованих кадрів досі не відповідає потребам фахівців, національної економіки і суспільства. Причина, на нашу думку, криється у відсутності налагодженої схеми партнерських зв'язків між бізнесом, роботодавцями, ринком праці і закладами освіти. Застарілі стандарти української освіти не встигають за технологічним прогресом, інноваціями та щораз більшим попитом у релевантних економічних та соціокультурних викликах фахівцях. У результаті маємо ринок праці, що характеризується професійно-кваліфікаційним дисбалансом попиту і пропозиції робочої сили. Тому об'єктивною є потреба в підвищенні якості підготовки фахівців з урахуванням освітніх і суспільних викликів, вимог світового і вітчизняного, зокрема регіонального, ринку праці, ключових стейкхолдерів.

За даними Світового банку «Навички для сучасної України» [3], для української системи освіти характерне повільне впровадження ринково

орієнтованих реформ, їй бракує гнучкості, стандартів якості та орієнтації на потреби ринку праці. Більшість опитаних роботодавців вважають, що система освіти не готує достатньої кількості фахівців із практичними навичками, необхідним типом або рівнем навичок чи актуальними знаннями. Навички, які цінуються на ринку праці, розвиваються в процесі неформального і формального навчання, а також навчання та професійної підготовки на робочому місці. Майже 70 % опитаних підприємств підтвердили, що випускники закладів загальної середньої, вищої та професійної (професійно-технічної) освіти не володіють практичними навичками або сучасними знаннями; понад 58 % зазначили відсутність типів та рівнів навичок, необхідних роботодавцям. Вища освіта не завжди формує і розвиває передові когнітивні (вирішення проблем і комунікабельність), соціоемоційні (самоорганізація та стійкість) та технічні (комп'ютерні навички та спеціалізовані галузеві знання) навички, потрібні на сучасному ринку праці.

У дослідженні «Випускники українських ЗВО очима роботодавців» [4], проведеного науковцями Київського міжнародного інституту соціології, комплексно вивчалась проблема якості підготовки випускників українських ЗВО, навичок, яких їм бракує для успішної діяльності, та принципів прийому на роботу молодих фахівців вітчизняними та міжнародними компаніями. Було опитано представників 845 великих і середніх компаній-роботодавців та 1156 випускників із 232 закладів вищої освіти України. Близько чверті роботодавців (26 %) вказали на те, що за останні 5 років якість підготовки випускників в українських ЗВО погіршилася, на думку 30 % – що не змінилася, і 20 % роботодавців впродовж останніх років зауважили покращення якості підготовки молодих спеціалістів. Найбільш важливими якостями працівників, яких, на думку роботодавців, бракує випускникам, є *практично-професійні навички* (теоретичні знання, які дає ЗВО, і їх практичне застосування в реальних умовах), уміння вирішувати проблемні ситуації та навички роботи з клієнтами. Для представників інженерно-технічних спеціальностей брак практичних знань і навичок часто є більш критичним, оскільки від таких навичок може залежати безпека і життя не тільки самого співробітника, але і його колег. Лишається розрив між теоретичними знаннями, які дає ЗВО, і їх практичним застосуванням у реальних умовах. Серйозною перешкодою в роботі стає відсутність або недостатній рівень володіння *soft skills*, зокрема комунікабельності, уміння презентувати, вести переговори, емоційний контроль. Застаріле обладнання, відсутність у самих викладачів практичного досвіду роботи, формальний підхід до проходження студентами практики – такими бачать експерти основні причини наявних проблем.

Випускники, порівняно із роботодавцями, помітно переоцінюють важливість знання іноземних мов (46 % випускників, усього 26 % – роботодавці), брак практичних навичок відчують лише 25 % випускників і 61 % роботодавців, брак уміння вирішувати проблемні ситуації 8 % випускників і 38 % роботодавців [4].

Причиною відмінностей у поглядах на дефіцит навичок може бути те, що випускники не завжди адекватно оцінюють, яких саме компетенцій і на якому рівні від них очікує роботодавець.

На думку більшості респондентів (63 % роботодавців і 75 % випускників), найкращим показником ефективності роботи закладу вищої освіти є попит на випускників з боку вітчизняних і закордонних роботодавців, наявність реально працюючих програм співпраці з роботодавцями у сфері підготовки персоналу (важливим цей показник назвали 42 % роботодавців і 58 % випускників), наявність програм співробітництва із закордонними університетами (28 % роботодавців і 60 % випускників), репутація закладу серед експертів в галузі освіти (33 % роботодавців і 46 % випускників) тощо.

Кваліфікаційний розрив потребує істотної уваги з боку системи вищої освіти. Як свідчать опитування роботодавців та міжнародні дослідження, заклади вищої освіти мають опікуватися формуванням у студентів таких навичок: здатність вирішувати проблеми (розрив з очікуваннями роботодавців становить 29 %); стресостійкість (29 %); комунікаційні навички (розрив становить 24 %); адаптивність (20 %); аналіз даних (20 %); лідерські якості (19 %).

Вирішення проблеми кваліфікаційного розриву виключно за рахунок та зусиллями ринку праці, тобто роботодавців, – дуже складне завдання. Університетська аудиторія не може сформувати в студентів усі затребувані роботодавцями кваліфікаційні навички належного рівня. *Тобто освітньо-професійна програма, яка передбачає неякісну практику на підприємствах і в організаціях, із неефективною системою оцінювання набутих навичок, не може сформувати випускника, конкурентоспроможного на ринку праці.*

За даними *Державного центру зайнятості* [5], продовж січня-листопада 2023 року роботодавці проінформували центри зайнятості про наявність 315,1 тис. вакансій. Структура вакансій за видами економічної діяльності була наступною: 18 % вакансій пропонувався на підприємствах переробної промисловості; 16 % – в оптовій та роздрібній торгівлі; 13 % – у сфері освіти; 9 % – у сільському господарстві; 8 % – у сфері охорони здоров'я; 8 % – в державному управлінні й обороні; 7 % – у сфері транспорту.

У професійному розрізі найбільше вакансій пропонувалося для працевлаштування: робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (19 %); працівників сфери торгівлі та послуг (17 %); представників найпростіших професій (15 %); кваліфікованих робітників з інструментом (14 %); професіоналів (11 %); фахівців (11 %); службовців та керівників (6 %).

Станом на 1 грудня 2023 року загальна кількість вакансій, зареєстрованих в Державній службі зайнятості, становила 61,3 тис. одиниць [5].

За видами економічної діяльності, більшість вакансій налічується на підприємствах переробної промисловості (21 %), в оптовій та роздрібній торгівлі (16 %), на транспорті та пошті (11 %), у сфері освіти (9 %), у сфері охорони здоров'я та наданні соціальної допомоги (8 %), у державному управлінні та обороні (7 %).

Станом на 1 грудня 2023 року послуги Державної служби зайнятості отримували 95,4 тис. зареєстрованих безробітних [5]. За статтю: у загальній кількості зареєстрованих безробітних, чоловіки становили – 24,0 тис. осіб (або 25 %), жінки – 71,4 тис. осіб (або 75 %). За віковими групами: 23 % зареєстрованих безробітних були у віці до 35 років; 30 % – у віці від 35 до 44 років; 30% – у віці від 45 до 55 років; 17 % – понад 55 років.

За освітою: 44 % зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 36% – професійно-технічну, 20 % – загальну середню освіту.

Найбільша нестача вакансій спостерігалася для представників таких професій: для 530 безробітних *менеджерів (управителів)* із збуту є 274 вакансії; для 526 безробітних *економістів* є 128 вакансій, для 0,7 тис. безробітних адміністраторів є 242 вакансії; для 1,0 тис. безробітних *спеціалістів державної служби (місцевого самоврядування)* є 349 вакансій.

Нестача кадрів спостерігалася серед представників таких професій [5]: *лікар*; швачка; електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування; вантажник; слюсар-сантехнік; електрогазозварник; слюсар з ремонту колісних транспортних засобів; токар; *фармацевт*; слюсар-електрик з ремонту електроустаткування; *інспектор (пенітенціарна система)*; монтер колії; робітник з комплексного прибирання та утримання будинків з прилеглими територіями; водій навантажувача; слюсар аварійно-відновлювальних робіт; поліцейський (за спеціалізаціями); фрезерувальник; машиніст екскаватора; складач поїздів; монтажник радіоелектронної апаратури та приладів; електрик дільниці; столяр; оператор верстатів з програмним керуванням; слюсар з ремонту рухомого складу; електрозварник ручного зварювання; електромеханік; *практичний психолог*; оператор котельні; *ерготерапевт*; закрійник; *лікар*

фізичної та реабілітаційної медицини; інженер-конструктор; електрослюсар підземний; інженер-електронік; фізичний терапевт; електромонтер з експлуатації розподільних мереж; оператор автоматичних та напівавтоматичних ліній верстатів та установок; слюсар з контрольно-вимірювальних приладів та автоматики (електромеханіка).

Трекер економіки під час війни дозволяє систематично відстежувати ринок праці, очікування бізнесу і громадян. За даними трьох агрегаторів (work.ua, robota.ua, Jooble), у березні 2024 року кількість нових вакансій на ринку праці продовжує поступово зростати [6], залишається на рівні ~80 % від 2021 року (рис. 1).

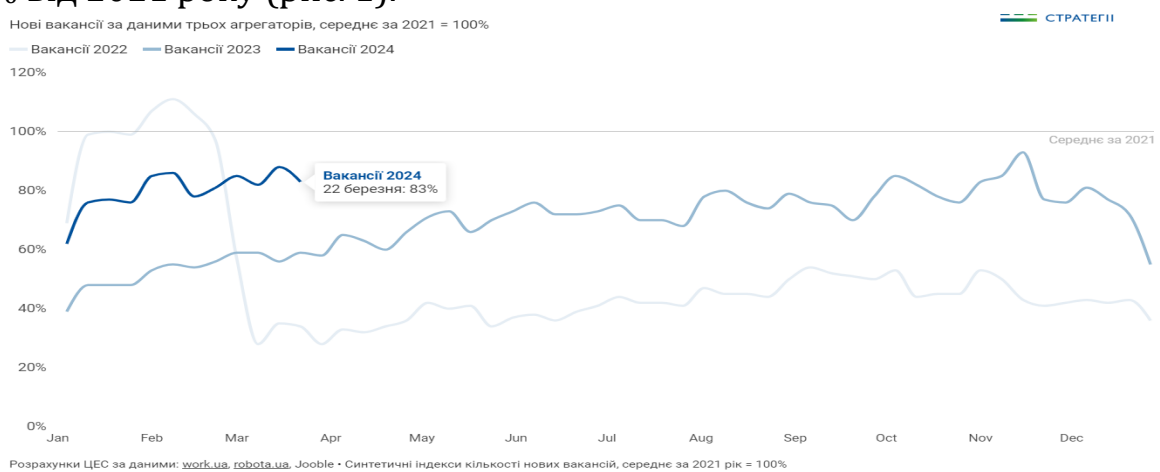


Рис. 1 Нові вакансії за даними трьох агрегаторів, середнє за 2021 = 100 %

За даними Центру економічної стратегії (аналіз агрегаторів work.ua, robota.ua), у 2024 році активність шукачів роботи на ринку праці залишається на стабільно низькому рівні [6] (рис. 2).

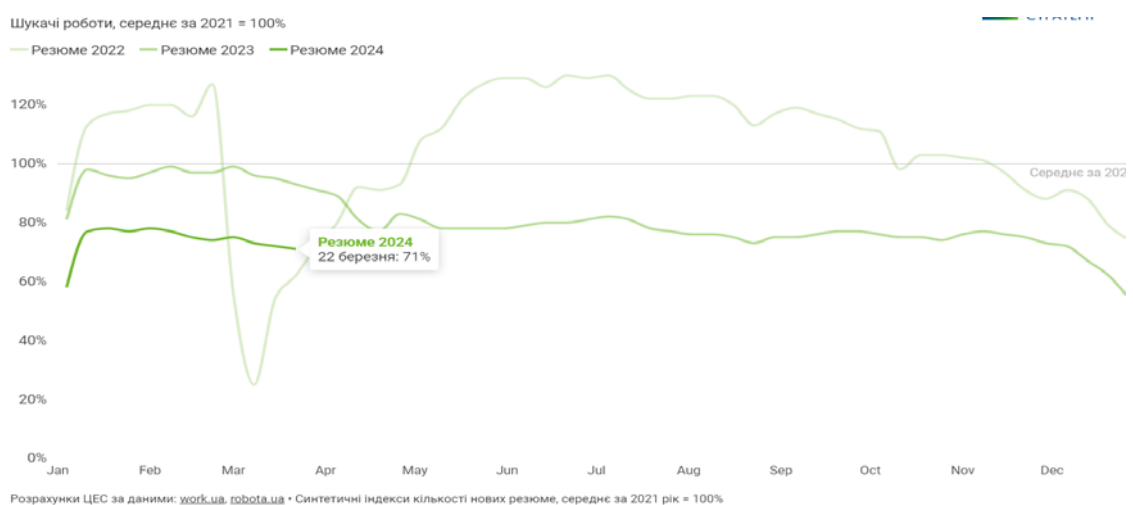


Рис. 2 Синтетичні індекси кількості нових резюме, середнє за 2021 рік = 100 %

У звіті «Оцінка ринку праці та попиту на професійні навички в Україні: стан, тенденції та перспективи» [7] проаналізовано функціонування ринку праці в умовах війни, особливості наявних та перспективних потреб роботодавців у професіях та навичках, здійснено оцінювання рівня цифровізації економіки та потреб підприємств у цифрових навичках, досліджено особливості співпраці роботодавців із навчальними закладами та службою зайнятості. В опитуванні взяли участь 33 056 економічно активних підприємств України, які без заборгованості сплатили податки у 3 кварталі 2023 року та мали у своєму складі найманих працівників.

За даними звіту [7, с. 6] станом на січень 2023 року близько 26,5 % підприємств повністю припинили свою діяльність, 50 % – скоротили обсяги. За різними оцінками, у січні 2023 року понад 3 мільйони людей були безробітними, до 5 мільйонів – внутрішньо переміщеними особами, а понад 5 мільйонів виїхали з України.

Станом на жовтень 2023 року в галузевій структурі зайнятості понад 70 % припадає на 7 основних секторів [7], зокрема державного управління (20 %), торгівлі (17 %), переробної промисловості (12 %), охорони здоров'я (9 %), транспорту і логістики (7 %), освіти (7 %), сільського, лісового та рибного господарства (5 %), науки і професійної діяльності (3 %), інше (20 %) (рис. 3).



Рис. 3 Структура працівників за видами економічної діяльності, % (с. 22)

Найважливішим для працівників усіх категорій і секторів економіки роботодавці відзначили такі навички [7]: відповідальне ставлення працівника до роботи; стресостійкість; навички роботи з клієнтами, тактовність, комунікативні навички; робота в команді, уважність,

орієнтація на результат, уміння працювати з відповідним обладнанням, здатність до навчання та володіння державною мовою. У перспективі зростатиме значення навичок роботи з сучасним обладнанням, використання новітніх технологій і цифрових навичок. Особливо відзначаються навички роботи з даними та інтеграція в робочі процеси систем штучного інтелекту. Перспективи євроінтеграції зумовлюють зростання затребуваності знання європейських норм і стандартів.

Для підприємств, що співпрацюють із закладами ПТО, найбільш поширеною формою співпраці є [7, с. 50]: організація виробничої практики (61%), підвищення кваліфікації працівників підприємства (33,7%), організація кампаній з набору працівників (18%), дуальна форма навчання (13,4%), надання обладнання та іншої допомоги (5,8%), участь у наглядних радах закладів освіти (3,6%), підготовка освітніх стандартів (2,6%), розробка професійних стандартів (2,6%). Найменша співпраця спостерігається серед підприємств м. Києва, Луганської, Київської, Херсонської, Харківської та Одеської областей. Основними причинами відсутності співпраці із закладами ПТО підприємства вказують відсутність такої потреби (86%), заклади ПТО не готують працівників за актуальними для цих підприємств професіями (9%), заклади освіти не зацікавлені у співпраці (3%), неконструктивність праці через бюрократію (2%), негативний досвід співпраці (1%) [7, с. 50].

Отже, одним із важливим завдання функціонування економіки України в умовах війни і в часи повоєнного відновлення є *мінімізація безробіття, збереження людського капіталу, забезпечення ринку праці кваліфікованими працівниками*, котрі є цінним джерелом активного збереження і забезпечення функцій держави. Важливим аспектом реалізації означеного завдання є подолання *кваліфікаційного розриву (skills gap)* між ринком праці та системою надання освітніх послуг, що забезпечує підготовку висококваліфікованих і конкурентоспроможних фахівців певної галузі. Стабілізація національного ринку праці, зростання зайнятості, перерозподіл робочої сили для післявоєнного відновлення економіки України зумовлюють розробку ефективних механізмів управління ринком праці в контексті підготовки фахівців, формування кваліфікаційних навичок, розвитку системи вищої освіти для мінімізації освітньо-професійних та регіональних дисбалансів. Модернізація системи підготовки і перепідготовки висококваліфікованих працівників у взаємодії «освіта і бізнес», «заклад вищої освіти і ринок праці», «освітня програма і стейкхолдер» має базуватися на принципах нової парадигми інноваційного розвитку України з урахуванням внутрішніх проблем і потреб країни.

Необхідні міцна інституційна основа для зв'язків між ринком праці, роботодавцями і закладами вищої освіти; розроблення нових моделей синергії науки, освіти, виробництва і бізнесу на засадах державно-приватного партнерства, які б враховували нові освітні тенденції, види діяльності та інноваційний розвиток сегментів ринку праці, а також державне замовлення на підготовку фахівців відповідно до сучасних і перспективних потреб національного ринку праці в умовах війни та повоєнного відновлення України.

Система вищої освіти у своїй діяльності в основному орієнтується не на ринок праці, а на ринок освітніх послуг, які відповідають запиту замовників освітніх послуг без урахування вимог розвитку сучасного інноваційного ринку праці. Вирішення проблеми подолання кваліфікаційного розриву має бути комплексним завданням, тобто відбуватися з участю як системи вищої освіти, так і ринку праці. Розвиток практики дуальної освіти, вдосконалення умов проходження виробничої практики вдосконалення результативних практик залучення студентів до науково-дослідної діяльності, розвиток програм міжнародного студентського обміну – усе це потребує спільних зусиль зацікавлених осіб. Для закладів вищої освіти є важливим не лише забезпечення споживачів освітніх послуг певною спеціальністю, що користується попитом на ринку праці, а досягнення ними певного кваліфікаційного рівня, розвиток ключових і фахових компетентностей, кваліфікаційних навичок, які забезпечують конкурентоспроможність фахівців на міжнародному, національному та регіональному ринках праці. Основою сучасної системи вищої освіти має бути підготовка кадрів для роботи в майбутньому, а не лише вдосконалення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів для сучасних потреб економіки країни на нинішньому рівні світового постіндустріального розвитку, прогнозування затребуваних компетентностей, кваліфікаційних навичок і сфер діяльності, компетенцій для підготовки висококваліфікованих та конкурентоздатних фахівців.

ВИСНОВКИ / CONCLUSIONS

Структурний дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили, тенденцію до скорочення попиту та пропозиції, трансформацію структури попиту та пропозиції фахівців за професіями, можуть бути зумовлені такими причинами, на вивченні яких доцільно зосередити увагу у найближчій перспективі:

1) невідповідність професійно-кваліфікаційної структури притоку та відтоку робочої сили на ринку праці в умовах воєнного стану;

2) низька віддача формальної освіти та відсутність довіри до неформальної освіти як одна з передумов невідповідності, що пояснюється дисбалансом («місматчем») між системою вищої освіти та ринком праці;

3) структурними дисбалансами регіональних ринків праці у професійно-кваліфікаційному розрізі через невідповідність обсягів та структури підготовки фахівців закладами вищої освіти за галузями знань, потребам економіки за видами економічної діяльності та ін.;

4) нездатність системи вищої освіти в короткостроковому періоді реагувати на потреби щодо підвищення якості робочої сили в контексті нових кваліфікаційних навичок, зокрема цифрових та технічних, працівників;

5) недостатньо ефективний механізм публічного управління ринком освітніх послуг, ринком праці в контексті результативності співпраці науки, системи вищої освіти, виробництва та бізнесу на засадах державно-приватного партнерства;

6) посилення дисбалансу через цифровізацію економіки, глобалізацію, які призводять до росту неформальної зайнятості, поширення таких форм організації праці, як: фріланс, самозайнятість, аутсорсинг та ін.

Вирішення проблеми кваліфікаційного розриву має бути комплексним завданням, що передбачає синергію науки, практики, роботодавців, представників виробництва і бізнесу; розвиток дуальної системи освіти; удосконалення умов проходження студентами різних видів практик; залучення здобувачів освіти до науково-дослідної діяльності [8], [9], [10]; розвиток програм міжнародного студентського обміну; розроблення освітніх програм, цифрових комплексів на компетентнісній основі з урахуванням затребуваних на ринку праці компетентностей, навичок, кваліфікацій [11], [12], [13]; залучення до освітнього процесу провідних фахівців галузі, роботодавців, постачальників та провайдерів інструментів/матеріалів/обладнання; удосконалення процесу навчання шляхом організації навчальних центрів, розвитку системи наставництва і супервізії тощо.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі / Prospects for further research in this direction. Як перспективи подальших досліджень вбачаємо розроблення механізмів подолання кваліфікаційного розриву (skills gap) як глобальної проблеми розвитку людського капіталу технологій, освіти і навчання в умовах війни та повоєнного відновлення країни; розроблення, упровадження та експериментальну перевірку комплексну систему короткострокового прогнозування попиту на нові спеціальності, компетентності, кваліфікації, навички, сфери діяльності на регіональному і локальному ринках праці з метою подальшої її

імплементатії на підготовку висококваліфікованих та конкурентоспроможних фахівців з вищою освітою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES

- [1] Кабінет Міністрів України. (2022, Лют. 23). *Розпорядження № 286-р «Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки»*. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1467-2021-p#Text>
- [2] Дослідження сфери освіти в Україні. До більшої результативності, справедливості та ефективності: звіт Світового банку. 2020. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://is.gd/feoDwf> Дата звернення: Берез. 19, 2024.
- [3] К. Дель Карпіо, О. Купець, Н. Мюллер і А. Олефір, Навички для сучасної України. Огляд. World Bank, Washington, DC. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://is.gd/kpvVNg> Дата звернення: Берез. 19, 2024.
- [4] А. Кашин, Є. Польщикова, Ю. Сахно, Випускники українських ВНЗ очима роботодавців. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://is.gd/ahX0VF> Дата звернення: Берез. 19, 2024.
- [5] Державний центр зайнятості. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/view> Дата звернення: Січ. 05, 2024.
- [6] М. Самойлюк, Трекер економіки України під час війни. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://ces.org.ua/tracker-economy-during-the-war/> Дата звернення: Берез. 25, 2024.
- [7] М. Судаков, Оцінка ринку праці та попиту на професійні навички в Україні: стан, тенденції та перспективи. 2024. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://t1p.de/vzff9> Дата звернення: Берез. 25, 2024.
- [8] *Положення про організацію і проведення видів практик здобувачів вищої освіти у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти* / В. Сидоренко, В. Кулішов. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО», 2022.
- [9] В. В. Сидоренко, В. С. Кулішов, Н. Г. Торба, «Інноваційні підходи до організації видів практик здобувачів вищої освіти в період воєнного стану», *Вісник Національної академії педагогічних наук України*, № 1(5), с. 1–15, 2023. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://lib.iitta.gov.ua/735497/> Дата звернення: Берез. 25, 2024.
- [10] *Положення про науково-дослідну роботу студентів у*

Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти / В. Сидоренко, В. Кулішов, О. Юденкова. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО», 2023. [Електронний ресурс].
Доступно: <https://lib.iitta.gov.ua/734959/> Дата звернення: Берез. 25, 2024.

- [11] В. Сидоренко, *Професійний розвиток фахівців в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти*. Біла Церква: БІНПО, 2023. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://lib.iitta.gov.ua/734956/> Дата звернення: Берез. 25, 2024.
- [12] В. Сидоренко, «Інформаційно-ресурсне забезпечення підготовки і підвищення кваліфікації фахівців в умовах війни та повоєнного відновлення України», *Вісник Національної академії педагогічних наук України*, № 2(4), с. 1–11, 2022. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://lib.iitta.gov.ua/735127/> Дата звернення: Берез. 25, 2024.
- [13] В. В. Сидоренко, О. Юденкова, С. Шевчук, *Траєкторія розвитку фахової компетентності педагога професійної освіти в умовах повоєнного відновлення економіки України: медіакейс освітньо-професійних програм підвищення кваліфікації*; В. Сидоренко, Ред. Біла Церква: БІНПО, 2023.

SKILLS GAP IN THE LABOR MARKET OF UKRAINE: SITUATION AND MECHANISMS FOR OVERCOMING IT

Viktoriia Sydorenko,

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor;
The Director, The Bila Tserkva Institute
of Continuing Professional Education
SIHE «University of Educational Management».
Bila Tserkva, Ukraine.

 <https://orcid.org/0000-0002-6626-4581>
sidorenko34@gmail.com

Abstract. The Strategy for the Development of Higher Education in Ukraine for 2022–2032 identifies one of the problems: a gap between the education system and the labor market, an imbalance between the demand and supply of innovative specialties, and the lack of feedback mechanisms between employers and higher education institutions. Today, the system of training specialists in Ukraine is characterized by pronounced structural problems and low efficiency indicators compared to international standards, a professional-qualification imbalance of

demand and supply, and the lack of skills and competencies demanded by employers among graduates of higher education institutions. The consequences of the military aggression of the Russian Federation in Ukraine have weakened the potential of the labor market. Barriers arose for the free movement of production factors, including labor; there were losses of production facilities and infrastructure; as a result of forced migration, there are negative trends in employment and income. Digitization, automation, technological production leads to the search and involvement of new generation specialists who possess professional competences, soft & hard skills, quickly adapt to changes, consciously know how to learn throughout life through formal, informal and informal education. The article gradates the competencies and qualification skills of a modern specialist with a higher education in accordance with the socio-economic conditions of production development, the requirements of employers and key stakeholders with the aim of developing a new comprehensive system of training highly qualified specialists for the needs of the country's economy under martial law. The main reasons for the skills gap in the labor market of Ukraine are substantiated. Solving the problem of the qualification gap is defined as a complex task that involves: synergy of science, practice, employers, representatives of production and business; development of a dual system of education; improvement of conditions for students to undergo various types of practices; involvement of education seekers in research activities; development of international student exchange programs; development of educational programs on a competency-based basis, taking into account the competencies, skills, and qualifications demanded in the labor market; involvement of leading experts in the field, employers, suppliers and providers of tools/materials/equipment in the educational process; improvement of the learning process through the organization of training centers, development of the mentoring and supervision system, public-private partnership. The results of the scientific search were obtained in accordance with the complex theme of the research work "Skills gap in the labor market in the conditions of the war and post-war recovery of the economy of Ukraine" (0124U001101, 2024).

Keywords: qualification gap; labor market; competitive specialist; qualification skill; personnel gap; quality of education; public-private partnership.

ПЕРЕКЛАД, ТРАНСЛІТЕРАЦІЯ / TRANSLATED AND TRANSLITERATED

- [1] Kabinet Ministriv Ukrainy. (2022, Liut. 23). Rozporiadzhennia № 286-r «Pro skhvalennia Stratehii rozvytku vyshchoi osvity v Ukraini na 2022–2032 roky». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1467-2021-p#Text> (in Ukraine)
- [2] Doslidzhennia sfery osvity v Ukraini. Do bilshoi rezultatyvnosti, spravedyvosti ta efektyvnosti: zvit Svitovoho banku. 2020. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://is.gd/feoDwf> Data zvernennia: Berez. 19, 2024. (in Ukraine)
- [3] K. Del Karpio, O. Kupets, N. Miuller i A. Olefir, Navychky dlia suchasnoi Ukrainy. Ohliad. World Bank, Washington, DC. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://is.gd/kpvVNg> Data zvernennia: Berez. 19, 2024. (in Ukraine)
- [4] A. Kashyn, Ye. Polshchikova, Yu. Sakhno, Vypusknyky ukrainskykh VNZ ochyma robotodavtsiv. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://is.gd/ahXOVF> Data zvernennia: Berez. 19, 2024. (in Ukraine)
- [5] Derzhavnyi tsentr zainiatosti. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/view>. Data zvernennia: Berez. 19, 2024. (in Ukraine)
- [6] M. Samoiliuk, Treker ekonomiky Ukrainy pid chas viiny. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://ces.org.ua/tracker-economy-during-the-war/> Data zvernennia: Berez. 19, 2024. (in Ukraine)
- [7] M. Sudakov, Otsinka rynku pratsi ta popytu na profesiini navychky v Ukraini: stan, tendentsii ta perspektyvy. 2024. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://t1p.de/vzff9> Data zvernennia: Berez. 19, 2024. (in Ukraine)
- [8] Polozhennia pro orhanizatsiiu i provedennia vydiv praktyk zdobuvachiv vyshchoi osvity u Bilotserkivskomu instytuti neperervnoi profesiinoi osvity / V. Sydorenko, V. Kulishov. Bila Tserkva: BINPO DZVO «UMO», 2022. (in Ukraine)
- [9] V. V. Sydorenko, V. S. Kulishov, N. H. Torba, «Innovatsiini pidkhody do orhanizatsii vydiv praktyk zdobuvachiv vyshchoi osvity v period voiennoho stanu», Visnyk Natsionalnoi akademii pedahohichnykh nauk Ukrainy, № 1(5), s. 1–15, 2023. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://lib.iitta.gov.ua/735497/> Data zvernennia: Berez. 19, 2024. (in Ukraine)

- [10] Polozhennia pro naukovo-doslidnu robotu studentiv u Bilotserkivskomu instytuti neperervnoi profesiinoi osvity / V. Sydorenko, V. Kulishov, O. Yudenkova. Bila Tserkva: BINPO DZVO «UMO», 2023. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://lib.iitta.gov.ua/734959/> Data zvernennia: Berez. 19, 2024. (in Ukraine)
- [11] V. Sydorenko, Profesiyni rozvytok fakhivtsiv v umovakh formalnoi, neformalnoi ta informalnoi osvity. Bila Tserkva: BINPO, 2023. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://lib.iitta.gov.ua/734956/> Data zvernennia: Berez. 19, 2024. (in Ukraine)
- [12] V. Sydorenko, «Informatsiino-resursne zabezpechennia pidhotovky i pidvyshchennia kvalifikatsii fakhivtsiv v umovakh viiny ta povoiennoho vidnovlennia Ukrainy», Visnyk Natsionalnoi akademii pedahohichnykh nauk Ukrainy, № 2(4), s. 1–11, 2022. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://lib.iitta.gov.ua/735127/> Data zvernennia: Berez. 19, 2024. (in Ukraine)
- [13] V. V. Sydorenko, O. Yudenkova, S. Shevchuk, Traiektoriia rozvytku fakhovoi kompetentnosti pedahoha profesiinoi osvity v umovakh povoiennoho vidnovlennia ekonomiky Ukrainy: mediakeis osvitno-profesiinykh prohram pidvyshchennia kvalifikatsii; V. Sydorenko, Red. Bila Tserkva: BINPO, 2023. (in Ukraine)

*Стаття надійшла до редакції
03 квітня 2024 року*